
Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)

Oleh :

Griselda Putri Vania Florence*)

Ronny Malavia Mardani**)

Nurhidayah***)

Email : griselflorence@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In today's world, times have experienced significant changes, especially in the banking world. Therefore, the banking world is required to follow these developments. Amalia (2019:19) said that Pasuruan Regency in particular experienced a significant increase in the presence of new banks opening branches. The rapid development of the industry has made the banking world in Pasuruan Regency feel the impact. Employee education and training is very important in creating employee performance, especially at Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. The purpose of the study was to determine the effect of the level of education and training of employees on the performance of employees of PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. The sample in this study amounted to 38 employees. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression technique. The results in this study that education and training have a significant influence on the performance of Bank Syariah Indonesia employees at the Pandaan Sub-Branch Office.

Keywords: Education, Training and Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam masa sekarang ini, zaman mengalami perubahan yang signifikan terutama dalam dunia perbankan. Era ini disebut juga era digitalisasi dikarenakan semua serba digital, semua serba elektronik. Oleh karena itu dunia perbankan dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut. Amalia (2019:19) mengatakan di Kabupaten Pasuruan khususnya mengalami peningkatan yang signifikan adanya bank-bank baru yang membuka cabang. Perkembangan industri yang semakin pesat, membuat dunia perbankan di Kabupaten Pasuruan ikut serta turut merasakan dampaknya.

Bank merupakan lembaga mengumpulkan dan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, bank juga mendistribusikan dana kepada masyarakat umum dalam bentuk kredit atau dalam bentuk yang lain (Budisantoso, 2014). Khususnya Bank Syariah Indonesia yang lahir dari merger atau gabungan dari tiga Bank Syariah milik Badan Usaha Milik Negara yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank BNI

Syariah dan Bank BRI Syariah. Hal ini dilakukan karena pemerintah ingin menjadikan bank ini menjadi pusat perbankan Syariah di dunia (Budisantoso, 2014)

Dampaknya layanan perbankan Syariah di Bank Syariah Indonesia semakin ramai, dikarenakan nasabah ketiga bank BUMN sebelumnya sekarang menjadi satu. Tidak hanya itu karyawan, masyarakat juga mengalami perubahan. Bank Syariah selalu memperhatikan tingkat Pendidikan dan Pelatihan karyawannya. Hal ini dikarenakan Bank Syariah Indonesia ingin selalu mengupayakan pelayanan yang baik dengan menciptakan sumber daya manusia yang unggul dengan selalu mengutamakan kinerja karyawannya (Atikah dkk, 2021)

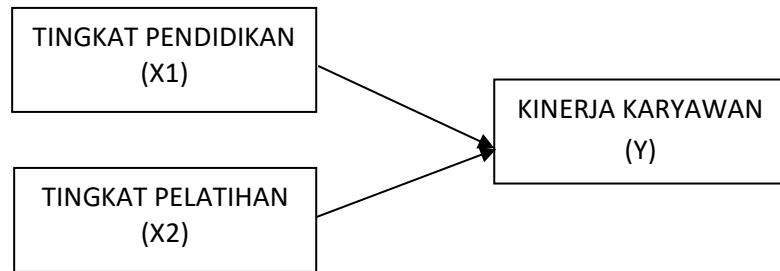
Pengetahuan dan keterampilan yang didapat karyawan tergantung dari tingkat Pendidikan yang telah diperoleh oleh karyawan tersebut. Pendidikan sangatlah penting dalam mencapai generasi emas sebuah bangsa. Kinerja karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda akan terasa berbeda pula hasilnya dalam pencapaian kerja. Mulai dari faktor cara memahami sebuah masalah, menelaah, mengamati ataupun menyelesaikan sebuah masalah (Hasibuan, 2019: 101). Pelatihan dalam hal ini tidak hanya tentang manajemen perusahaan, tetapi juga pelatihan soft skill, etika dan lainnya agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat. Dari hasil penelitian Maharani (2020:98) bahwa Pendidikan dan pelatihan pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada subjek penelitian di Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan semakin baik hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang semakin meningkat dibuktikan dengan semakin banyaknya nasabah yang percaya menggunakan fasilitas dan layanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu, peneliti memilih untuk melakukan kegiatan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.

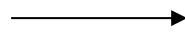
Kerangka Teoritis

Hasibuan (2002 : 69) menjelaskan bahwa “Pengembangan ialah suatu upaya dalam meningkatkan kekuatan teknik, teori, konsep, dan moral seseorang dalam menyesuaikan keperluan karyawan dalam hal pelatihan dan pendidikan”. Pengembangan ini sifatnya kompleks dikarenakan mengenai banyak hal, contohnya *upgrade* dalam ilmu, pengetahuan, kemampuan, sifat dan kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan diantaranya untuk menutupi antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Berdasarkan teori tersebut mengenai hubungan Pendidikan dan pelatihan dengan upaya peningkatan kinerja diatas, disimpulkan bahwa pelatihan dan Pendidikan mempunyai peran utama untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia. Kerangka berpikir ini difungsikan untuk mempermudah peneliti dalam menggambarkan penelitian ini. Untuk itu langkah yang peneliti ambil dalam penelitian ini tergambar dalam skema sebagai berikut:



Ket :

 = Pengaruh secara parsial

Secara satu persatu variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2013:18) dimana guna pelatihan dan Pendidikan erat kaitannya dengan kepegawaian terdiri dari dua fungsi yaitu fungsi kualitatif dan fungsi kuantitatif. Dimana fungsi kualitatif yang terdiri penghasil pegawai terlatih dan terdidik, sedangkan fungsi kuantitatif yang terdiri dari fungsi penyalur pegawai yang tersedia.

Sunyoto (2013: 138), “Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2015: 274), “*Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Dalam Notoatmojo (2019: 191), “Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai”. Danimm (2009: 42), “Pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan”. Dari hasil tersebut bisa dijelaskan ialah saling berhubungan antara variabel yang kami teliti yaitu Pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan:

H1 : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

H2 : Terdapat pengaruh tingkat pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Metode Penelitian

Jenisnya penelitian yang kami gunakan adalah jenis penelitian eksplanatori yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian kuantitatif menggunakan asumsi sasaran penelitian dengan variabel yang dapat diukur dengan alat-alat yang objektif dan baku. Dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif berupa kuesioner dan analisa data berupa nominal atau angka, sebagai fungsi untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2018: 14). Penelitian ini menggunakan data primer pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dimana nantinya menggunakan alat bantu berupa program *SPSS for Windows*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan sedangkan variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 38 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Dalam penjelasan karakteristik sampel yang terdiri dari jenis kelamin dan umur. Dimana terdapat 38 orang yang ditetapkan sebagai sampel yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan. Karakteristik responden yang pertama berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	13	34,2
Perempuan	25	65,8
Total	38	100

Jumlah wanita yakni sejumlah 25 orang atau 65,8%. Sedangkan responden laki-laki sejumlah 13 orang atau 34,2%.

Responden Berdasarkan Usia karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan sifatnya beragam. Detail jumlah responden sesuai umur disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Th	16	42,1
2	31-40 Th	15	39,5
3	41-50 Th	5	13,1
4	≥ 50 Th	2	5,3
	Total	38	100

Sumber: Data diolah peneliti

Dengan melihat tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk usia subjek penelitian antara 21 - 30 tahun adalah sejumlah 16 orang atau 42,1%. Kemudian usia subjek penelitian yang lebih tinggi terdapat di umur antara 31-40 tahun yakni dengan jumlah 15 orang atau 39,5%. Selanjutnya usia subjek penelitian antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 13,1%, dan yang usia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang atau 5,3%. Berdasarkan usia subjek penelitian yang dipakai dengan jumlah yang paling banyak adalah sampel yang berusia 21-30 tahun yakni sejumlah 16 orang atau 42,71%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia rata-rata dalam usia yang produktif.

Responden berdasarkan tingkat Pendidikan Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan sifatnya beragam mulai dari SMA sampai strata 2, mulai dari pendidikan yang terendah sampai yang lebih tinggi, maka subjek dalam penelitian ini sangat bervariasi dalam hal tingkat pendidikan. Detail jumlah responden sesuai tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8	21,0
2	D3	7	18,4
3	Sarjana/ S1	25	65,8
4	Pascasarjana/S2	8	21,0
	Total	38	100

Dengan melihat tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa untuk tingkat pendidikan SMA subjek penelitian adalah sejumlah 8 orang atau 21,0%. Kemudian tingkat pendidikan D3 subjek penelitian dengan jumlah 7 orang atau 18,4%. Selanjutnya subjek penelitian dengan tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 25 orang atau 65,8%, dan yang tingkat Pendidikan Pascasarjana yaitu sebanyak 8 orang atau 21, 0%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia rata-rata lulusan Sarjana yang produktif.

Deskripsi Data Pendidikan

Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket dengan menggunakan daftar *checklist* oleh Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan, dapat dilihat dalam distribusi frekuensi pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Hasil Angket Pendidikan

No.	Klasifikasi	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34 – 40	11	28,9
2	Setuju	27 – 33	27	71,1
3	Netral	20 – 26	0	0
4	Tidak Setuju	13 – 19	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	6 – 12	0	0
Total			38	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa 28,9% responden menyatakan Sangat Setuju menerapkan Pendidikan di Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. Sedangkan 71,1 % responden menyatakan Setuju. Dan tidak ada yang menyatakan Netral, Tidak Setuju maupun Sangat tidak Setuju dengan Pendidikan di Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Deskripsi Data Pelatihan

Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket dengan menggunakan daftar *checklist*. Adapun distribusi frekuensi untuk variabel Pelatihan dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Klasifikasi Interval Pelatihan

No.	Klasifikasi	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34 – 40	10	26,3
2	Setuju	27 – 33	25	65,8
3	Netral	20 – 26	3	7,9
4	Tidak Setuju	13 – 19	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	6 – 12	0	0
Total			38	100

Berdasarkan tabel 4.4 dijelaskan bahwa Pelatihan dengan jawaban sangat setuju sejumlah 10 pegawai persentasenya 26,3%, dengan jawaban setuju sebanyak 25 pegawai persentasenya 65,8%, dengan jawaban netral sebanyak 3 pegawai persentasenya 7,9%, dengan jawaban tidak setuju dan dengan jawaban sangat tidak setuju tidak ada maka persentasenya 0 %.

Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di peroleh dari penyebaran angket dengan menggunakan daftar *checklist*. Adapun distribusi frekuensi untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Klasifikasi Interval Kinerja Karyawan

No.	Klasifikasi	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	55 – 65	8	21
2	Setuju	44 – 54	30	79
3	Netral	33 – 43	0	0
4	Tidak Setuju	22 – 32	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	11 – 21	0	0
Total			38	100

Dari tabel 4.5 dijelaskan Kinerja Karyawan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang persentasenya 21%, dengan jawaban setuju sejumlah 30 orang persentasenya 79%, klasifikasi netral, klasifikasi tidak setuju dan klasifikasi sangat tidak setuju dengan jawaban 0 maka persentasenya 0 %.

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini berfungsi untuk melihat distribusi data normal apa tidak. Sebagai syarat uji regresi harus memenuhi syarat uji normalitas. Dimana uji normalitas menggunakan uji *Non Parametric Test* yaitu melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) > 0,05 maka data terdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Normalitas dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENDIDIKAN	PELATIHAN	KINERJA KARYAWAN
N		38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	33.3684	32.5000	53.5263
	Std. Deviation	3.07053	3.67423	5.13460
Most Extreme Differences	Absolute	.330	.265	.354
	Positive	.330	.265	.354
	Negative	-.223	-.235	-.225
Kolmogorov-Smirnov Z		2.034	1.631	2.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051	.116	.244

Dari uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) ketiga variabel nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu X1 (0,051), X2 (0,116) dan Y (0,244) maka dapat diambil keputusan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil hitung nilai VIF dan Tolerance dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.8 Perhitungan VIF dan Tolerance

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.835	4.862		1.200	.238					
PENDIDIKAN	.991	.216	.592	4.579	.000	.833	.612	.395	.445	2.248
PELATIHAN	.450	.181	.322	2.489	.018	.764	.388	.215	.445	2.248

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai VIF kedua variabel independen

sebesar 2,248 dan $2,248 < \frac{1}{a} = \frac{1}{0,05} = 20$, dan nilai toleransi mendekati 1, yaitu 0,445 dan 0,445. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas, maka digunakan uji *Glejser* dengan bantuan *SPSS 16,0 for windows*. Hasil uji *Glejser* untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-7.056	3.387		-2.083	.045	-13.955	-.156			
Pendidikan	.588	.144	.836	4.093	.071	.295	.880	.421	.586	.586
Pelatihan	-.333	.117	-.582	-2.849	.098	-.571	-.095	.014	-.450	-.408

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai sig β untuk X_1 (0,071) dan X_2 (0,098) $> 0,05$ atau hasilnya yaitu tidak ada pengaruh signifikan. Maka diartikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi pada penelitian ini tidak dilakukan karena data yang digunakan adalah data *cross section* bukan data *time series*. Sifat uji autokolerasi hanya memiliki satu nilai pada model regresi. Sedangkan uji autokolerasi jika dilakukan pada data *cross section* maka dalam model regresi akan ada beberapa nilai (DW).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi

Regresi linear berganda digunakan agar tahu pengaruh variabel bebas secara masing-masing terhadap variabel terikat. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.835	4.862		1.200	.238					
PENDIDIKAN	.991	.216	.592	4.579	.000	.833	.612	.395	.445	2.248
PELATIHAN	.450	.181	.322	2.489	.018	.764	.388	.215	.445	2.248

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5.835 + 0.991 X_1 + 0.450 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = Error

Arti persamaan diatas adalah :

1. Nilai konstanta dengan besaran 5.835 diartikan nilai variabel x_1 x_2 nilainya tetap artinya tanpa perlakuan apapun maka Y bernilai positif sebesar 5.835
2. Nilai Koefisien regresi dari X_1 besarnya adalah 0.991 diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X_1 terhadap Y. Nilai tambahan setiap satu satuan X_1 dengan syarat variabel independent yang lain tetap maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,991.
3. Nilai Koefisien regresi dari X_2 besarnya adalah 0.450 diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X_2 terhadap Y. Nilai tambahan setiap satu satuan X_2 dengan syarat variabel independent yang lain tetap maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,450.
4. e atau error merupakan variabel lain yang tidak diteliti

Uji Statistik

Uji t

Dalam uji hipotesis satu yaitu menganalisis ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel Pendidikan dan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan dimana hasil analisis regresi uji t ditunjukkan oleh tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11 Analisis Partial
Coefficients^a**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part	Toler ance	VIF
1 (Constant)	5.835	4.862		1.200	.238					
PENDIDIKAN	.991	.216	.592	4.579	.000	.833	.612	.395	.445	2.248
PELATIHAN	.450	.181	.322	2.489	.018	.764	.388	.215	.445	2.248

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis data Pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan data Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$.

1. Maka dapat disimpulkan H1 diterima sedangkan H0 ditolak yang artinya bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan”.
2. Maka dapat disimpulkan H1 diterima sedangkan H0 ditolak yang artinya bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan”.

Selanjutnya secara Bersama-sama uji hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui secara simultan dengan uji F pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berikut merupakan penjelasan hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12 Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721.101	2	360.550	49.609	.000 ^a
Residual	254.373	35	7.268		
Total	975.474	37			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat nilai signifikansi uji F adalah sebesar 0,000 dimana hasilnya $< \alpha = 0,05$ yang berarti kesimpulannya adalah “Pendidikan (X₁) dan Pelatihan (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan (Y)”.

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.860 ^a	.739	.724	2.69588	.739	49.609	2	35	.000	1.734

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, *R square* diketahui sebesar 0,739. Didapat kesimpulan bahwa variabel yang diteliti yaitu Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan sebesar 73,9% Sedangkan 26,1% merupakan nilai yang tidak bisa dihitung dalam penelitian ini atau nilai error yang berarti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Dari hasil uji hipotesis baik dengan uji secara parsial maupun uji analisis secara simultan diatas dapat diketahui bahwa (X1) Pendidikan dan (X2) Pelatihan terhadap (Y) Kinerja Karyawan mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05). Hal ini berarti hipotesis di terima.

Selanjutnya dari hasil angket yang sudah disebar rata-rata mulai dari keperluan Pendidikan, Objek Pendidikan, Lokasi Penelitian, Pokok dan isi Pendidikan, periode Pendidikan, hasil Pendidikan, Penyajian Pendidikan dan tingkat evaluasi Pendidikan itu masing-masing mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. dari hasil uji hipotesis secara parsial juga diketahui persentase sumbangan pengaruh variabel Pendidikan (X₁) sebesar 0,4931 atau sama dengan 49,31% pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan (X₂) sebesar 0,2460 atau sama dengan 24,6% pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil persentase sumbangan pengaruh lebih besar persentasenya pengaruh variabel Pendidikan daripada persentase sumbangan pengaruh variabel Pelatihan. Karena Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan berpikir, etika, kedisiplinan.

Koefisien determinasi berganda (*R square*) = 0.739 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah sejumlah 73,9% dan variabel lainnya 26,1% yang tidak dikaji, artinya bahwa Kinerja Karyawan 73,9% dipengaruhi secara positif oleh Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan yang 26,1% itu merupakan variabel lain semisal motivasi, lingkungan, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya. Karena dalam hal ini kinerja karyawan pada umumnya tidak hanya dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan karena sesedikit apapun pengaruh variabel diluar variabel bebas yang diteliti tersebut akan mempengaruhi pula Kinerja Karyawan.

Hasilnya serta dari hasil pengolahan hasil data yang telah dilakukan di lapangan diketahui bahwasannya terdapat pengaruh secara bersama-sama

pendidikan dan variabel pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan. Hal ini selaras dengan beberapa kajian terdahulu seperti penelitian yang telah dilaksanakan oleh Edi Saputra pada tahun 2014 tentang Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) yang pada kesimpulannya menjelaskan bahwa Uji Regresi Berganda terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai BKD kota Malang. Secara logis semakin tinggi tingkat Pendidikan, maka pemahaman seseorang dalam menerjemahkan sesuatu lebih tinggi. Artinya semakin lama, semakin sering karyawan mendapatkan sebuah Pendidikan maka pemahaman akan konsep-konsep bidang pekerjaan akan semakin meningkat. Menurut Hasbullah (2013:58) menjelaskan Pendidikan merupakan “ kesadaran dalam menciptakan kultur belajar dan sistem pembelajaran supaya pelajar secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam diri agar mendapatkan kemampuan agama, pengendalian, pribadinya, intelektual, norma serta kemampuan yang dibutuhkan baik kepentingan pribadi, golongan, masyarakat dan kepentingan negara.

Pengaruh Tingkat Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Pelatihan juga berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan juga oleh Vera Nitta Turere pada tahun 2013 tentang Pengaruh variabel Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey yang pada kesimpulannya menjelaskan bahwa Uji Regresi Linear berganda ada yang mempengaruhi secara signifikan yaitu pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Pelatihan tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengasah kemampuan secara psikomotorik. Artinya semakin sering mendapat pelatihan, kemampuan karyawan yang berupa soft skill, keuletan, ataupun yang menyangkut teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin meningkat. Hal ini sejalan teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson, (2004 ; 301) bahwa pelatihan merupakan pemberian kemampuan dan keterampilan yang detail dan dapat difungsikan dalam kegiatan bekerja seseorang.

Pada kesimpulannya peneliti menguji hipotesis yang menjelaskan dengan hasil uji regresi menunjukkan variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan. Oleh karena itu uji Hipotesis kedua berarti Diterima. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Setiap tahun dilakukan Pendidikan untuk meningkatkan kemampuan pengembangan diri agar kinerja perusahaan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang merasa semakin terupgrade kemampuan pola pikirnya setelah mendapatkan Pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan tiap tahunnya. Tak lupa banyak sekali program pendidikan dengan menerapkan reward bagi karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan. Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan selalu menyediakan sarana dan prasarana dalam menunjang Pendidikan karyawan. Hal ini menjadi

motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Pendidikan yang dilakukan oleh karyawan menjadikan mereka lebih berkembang dalam segala hal.

Semua ini selaras dengan Hasibuan (2012 : 69), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pengembangan bersifat lebih luas karena mempunyai karakteristik yang sangat luas, mempunyai banyak sisi mulai dari ilmu pengetahuan, kemampuan berpikir, etika dan kepribadian. Pelatihan dan Pendidikan mempunyai tujuan untuk mengembangkan kecakapan seorang karyawan untuk mencapai target kerja yang diinginkan.” Pendapat lain Hasbullah (2019 ; 58) menjelaskan yaitu “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.”

Hasbullah (2013 ; 58) juga menjelaskan bahwa pendidikan merupakan kesadaran dalam menciptakan kultur belajar dan sistem pembelajaran supaya pelajar secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam diri agar mendapatkan kemampuan agama, pengendalian, pribadinya, intelektual, norma serta kemampuan yang dibutuhkan baik kepentingan pribadi, golongan, masyarakat dan kepentingan negara.” Program pelatihan dan Pendidikan sudah dijalankan seorang karyawan akan dapat menentukan sikap dan kepribadiannya. Dari hasil itu karyawan dapat mengatasi masalah atau persoalan yang akan dihadapi

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Hipotesis 1 diterima secara signifikan. Hal ini menjelaskan yakni Pendidikan secara parsial mempunyai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan.
2. Hipotesis 2 diterima secara signifikan. Hal ini menjelaskan yakni Pelatihan secara parsial mempunyai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Saran-saran

1. Bagi Manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, maka pendidikan berperan sangat penting dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan atau bawahan, oleh karena itu perusahaan harus selalu melakukan inovasi Pendidikan yang tepat bagi karyawannya agar kemampuan karyawan selalu terupgrade yang menjadikan kinerja semakin meningkat. Pelatihan juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, maka dari itu itu pimpinan harus selalu memilih program pelatihan yang tepat agar karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas pelatihan yang kurang memadai, tunjangan pelatihan yang kurang agar lebih ditingkatkan lagi agar kinerja semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Lain

Terbatas penelitian ini yang hanya meneliti tentang pendidikan dan pelatihan, maka di harapkan untuk peneliti lain hendaknya meneliti variabel lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel diatas sebagai bahan penelitian. Agar terdapat banyak referensi atau sumber penelitian mengenai kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Aditya. 2021. *Perbedaan Populasi dan Sampel, Ketahui Pengertian Hingga Contohnya*. <https://www.merdeka.com/trending/perbedaan-populasidan-sampel-ketahui-pengertian-hingga-contohnya-kln.html> Di akses pada tanggal 13 April 2021. Pukul : 19:08 WIB.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik (cetakan ke-15)*. Jakarta: Rineka
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budisantoso, Totok. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan lain*, Jakarta: Salemba Empat, 2014
- Haryanto. 2012. *Dalam artikel “pengertian pendidikan menurut para ahli* <https://ruangguruku.com/pengertianpendidikan-menurut-ahli/> diakses pada tanggal 9 april 2021 pukul: 19.21 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siradjuddin. 2011. *Perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan Bank Perkreditan rakyat di Sulawesi selatan*. Samata-Gowa : Alauddin University Press.
- Siswandoko, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed methods. Cetakan Ke Empat*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet II*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Ke Empat*, Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Tiga*, Jakarta Raja Grafindo Persada

Griselda Putri Vania Florence*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nurhidayah***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma